

# Diversiteit uitgelicht.



SIGNALEN VAN DISCRIMINATIE,  
UITSLUITING EN MAATSCHAPPELIJKE  
SPANNINGEN IN EINDHOVEN

Vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



# Diversiteit uitgelicht



Saskia van Bon

## **RADAR**

vóór gelijke behandeling tegen discriminatie

Stratumseind 32  
5611 ET Eindhoven

### **Contactpersonen:**

Mohammed Bencheikh en Saskia van Bon

**T:** 040 249 14 44

**E:** info@radar.nl

**W:** www.radar.nl

Eindhoven, oktober 2018

Foto credits:

Fotoburo Eindhoven, Bert Jansen en iStock.



# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2. Aanpak</b>	<b>6</b>
Doel	7
Gesprekken	8
Rapportage	9
<b>3. Discriminatie in cijfers</b>	<b>10</b>
Wat is discriminatie en wat kun je ertegen doen?	10
Geregistreerde discriminatie-incidenten en meldingen in Eindhoven	12
<b>4. Signalen</b>	<b>18</b>
Inleiding	19
Stad van tegenstellingen	20
Spanningen tussen groepen	21
Discriminatie	22
Geweld tegen lhbtbi-personen	26
Discriminatie van moslims	28
Discriminatie van mensen met een beperking of chronische ziekte	30
Discriminatie op de arbeidsmarkt vooral vanwege afkomst	31
Woningmarkt	34
Onderwijs	34
Sport	35
Diversiteit en diversiteitssensitiviteit	36
<b>5. Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>38</b>
Scepsis over de inzet van de gemeente op diversiteit en aanpak discriminatie	44
<b>6. Over RADAR</b>	<b>46</b>
<b>7. Referenties</b>	<b>48</b>
Bijlage 1: Lijst met gesprekspartners	
Bijlage 2: Topicijst	





# 1. Inleiding

In juli 2018 oordeelde het College voor de Rechten van de Mens dat een vrouw uit Eindhoven door haar werkgever was gediscrimineerd op grond van geslacht, omdat haar arbeidscontract niet werd verlengd vanwege haar zwangerschap. Geslacht is een voorbeeld van een kenmerk waarop ongeoorloofd onderscheid gemaakt wordt tussen mensen en groepen, wat bij wet verboden is. Andere zogenoemde discriminatiegronden zijn bijvoorbeeld afkomst, seksuele gerichtheid, handicap of leeftijd. Sinds 2009 dienen alle bewoners in Nederland op laagdrempelige wijze toegang te hebben tot een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening (ADV). Sinds januari 2018 voert RADAR deze taak uit voor de gemeente Eindhoven. De vrouw die werd gediscrimineerd vanwege haar zwangerschap diende een klacht in bij de ADV. Vervolgens werd zij door klachtbehandelaars van RADAR bijgestaan in het traject naar het College voor de Rechten van de Mens.

Naast klachtbehandeling voert RADAR allereerste preventie- en interventieactiviteiten uit om discriminatie en uitsluiting tegen te gaan. Daarnaast publiceert RADAR in samenwerking met de politie de jaarlijkse Monitor Discriminatie in Oost-Brabant. Deze bevat een analyse van zowel de klachten die RADAR en andere ADV's in de regio in het rapportagejaar ontvingen, als discriminatie-incidenten die de politie registreerde. Het college van burgemeester en wethouders van Eindhoven ontvangt de monitor jaarlijks met daarbij enkele specifieke attenderingen over opvallende zaken en aandachtspunten in de gemeente. Hoewel het rapport aanknopingspunten biedt voor de aanpak van discriminatie, ligt de beperking in het gegeven dat vele discriminatie-incidenten nooit worden gemeld. Om toch een goed beeld te krijgen van wat in Eindhoven speelt, is het van belang op zoek te gaan naar aanvullende bronnen van informatie. Denk bijvoorbeeld aan onderzoek, maar vooral aan waarnemingen en ervaringen van mensen die dagelijks in contact zijn met Eindhovenaren uit alle lagen van de bevolking.

RADAR heeft aan de gemeente Eindhoven voorgesteld om, als nieuwe antidiscriminatievoorziening in de stad, een effectieve start te maken en gesprekken te voeren met professionals en actieve vrijwilligers die als 'ogen en oren' dienen in bepaalde sectoren of wijken in de stad. Niet alleen geven deze gesprekken ons meer inzicht in wat er speelt als het gaat om discriminatie, ze vormen voor RADAR ook de basis voor een sterk lokaal netwerk van mogelijke samenwerkingspartners en (vroeg) signaleerders in Eindhoven.

Het rapport dat voor u ligt is het resultaat van de gesprekken die RADAR heeft gevoerd en de signalen die hieruit voortkomen. Het gaat om een

breed palet aan signalen die niet alleen betrekking hebben op discriminatie, maar ook gaan over andere vormen van uitsluiting, kwetsbare groepen en maatschappelijke spanningen. De signalen geven een beeld van knelpunten in de Eindhovense samenleving en geven richting wat betreft onderwerpen die aandacht verdienen. Op basis van de bevindingen benoemt RADAR een aantal aanknopingspunten voor de gemeente Eindhoven om de problemen die worden gesignaleerd aan te pakken. Aanknopingspunten die de gemeente kunnen helpen om de ambitie te realiseren om 'een inclusieve stad [te] zijn, ongeacht op welke plek je woont, uit welk gezin je komt, hoe oud je bent, of je een beperking hebt, wat je geslacht of geaardheid of je culturele achtergrond is.'<sup>1</sup> Voor RADAR vormt dit rapport daarnaast het startpunt voor preventie- en interventieactiviteiten die wij kunnen aanbieden in Eindhoven.

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In het volgende hoofdstuk worden de doelen en methode van deze signaleninventarisatie toegelicht. Vervolgens bespreken we het beeld dat oprijst uit geregistreerde discriminatie-incidenten in 2017 en de meldingen die RADAR in de eerste acht maanden van dit jaar heeft ontvangen. In hoofdstuk 4 bespreken we de signalen die uit de gesprekken naar voren zijn gekomen, die verschillende concrete aanknopingspunten vormen voor de gemeente, professionals, betrokken inwoners, ondernemers en natuurlijk RADAR zelf om verder aan de slag te gaan met de thema's.



## 2. Aanpak

### I. Doel

### II. Gesprekken

### III. Rapportage

#### I. Doel

RADAR verzamelt signalen met betrekking tot discriminatie, diversiteit, sociale uitsluiting en maatschappelijke spanningen aan de hand van kwalitatief onderzoek. In Eindhoven hebben we gesproken met actieve bewoners en professionals die de 'ogen en oren' vormen in de stad en weten wat er leeft en speelt in de buurt of met betrekking tot een bepaald thema. Het resultaat is dit rapport dat als startpunt en onderbouwing dient voor structurele en preventieve activiteiten. De gesprekken dienden niet alleen om signalen op te halen, maar ook als eerste stap in de opbouw van een lokaal netwerk voor RADAR.

We hebben ernaar gestreefd een zo divers mogelijke groep gesprekspartners te verzamelen, die zich bezighouden met uiteenlopende activiteiten. Denk bijvoorbeeld aan vertegenwoordigers van welzijnsorganisaties, kunst- en cultuurorganisaties, religieuze instellingen, onderwijsinstellingen, jongerenwerk, politie, sportverenigingen en bewonersinitiatieven. Op basis van bestaande netwerken van RADAR in andere gemeenten, is een startlijst van organisaties gemaakt

die we in ieder geval wilden spreken. Die lijst is vervolgens uitgebreid met behulp van de zogenoemde sneeuwbalmethode, wat inhoudt dat we gesprekspartners hebben gevraagd welke organisaties of personen we volgens hen ook zouden moeten spreken. De ervaring leert dat dit een effectieve manier is om in korte tijd een divers netwerk op te bouwen.

Ook na publicatie van dit rapport blijft RADAR investeren in uitbreiding van het netwerk in Eindhoven. Structurele verwerving van signalen uit dit netwerk behoort tot de kernactiviteiten van RADAR.

...met actieve bewoners en professionals die de 'ogen en oren' vormen in de stad.



## II. Gesprekken

In totaal zijn 47 gesprekken gevoerd met actieve vrijwilligers en professionals in de periode april tot oktober 2018. In bijlage 1 is een lijst opgenomen van de organisaties die we hebben gesproken. Alle verkregen informatie is anoniem verwerkt.

De gesprekken duurden een tot anderhalf uur en werden gevoerd aan de hand van een vaste topiclijst (zie bijlage 2) en format voor verslaglegging om de verkregen informatie zo goed mogelijk te structureren. Elk gesprek bestond uit een wederzijdse kennismaking, waarbij werd verkend wat RADAR en de bezochte organisatie voor elkaar zouden kunnen betekenen. Daarnaast werd ingegaan op mogelijke signalen die de gesprekspartner of organisatie opvangt uit zijn of haar doelgroep met betrekking tot discriminatie, diversiteit en maatschappelijke spanningen. Het doel daarbij was om eveneens te achterhalen

in hoeverre organisaties alert zijn op dergelijke signalen en - indien deze er zijn - hoe zij hierop reageren. Een ander onderwerp was de wijze waarop de organisatie in beleid en praktijk omgaat met diversiteit en eventuele signalen van discriminatie binnen de eigen gelederen. Tot slot werd gevraagd welke behoefte aan ondersteuning er eventueel bestaat bij de aanpak van discriminatie.

## III. Rapportage

De voorliggende rapportage is gebaseerd op een analyse van de verslagen van gesprekken die RADAR heeft gevoerd. Waar relevant worden bevindingen besproken in relatie tot Eindhovense feiten en cijfers, lokaal beleid en resultaten uit ander onderzoek. De bevindingen hieruit dienen ertoe om relevante partijen en geïnteresseerden in Eindhoven

te informeren over wat er speelt op het gebied van discriminatie, diversiteit, sociale uitsluiting en maatschappelijke spanningen. Het rapport biedt concrete aanbevelingen aan de gemeente Eindhoven. RADAR gebruikt deze uitkomsten als startpunt voor de ontwikkeling van een voorstel voor passende preventieve activiteiten in Eindhoven.



# 3. Discriminatie in cijfers

## I. Wat is discriminatie en wat kun je ertegen doen?

We spreken van discriminatie als in een bepaalde situatie onderscheid wordt gemaakt tussen mensen op basis van kenmerken die er voor die situatie niet toe doen. Dat kunnen allerlei kenmerken zijn, bijvoorbeeld herkomst, huidskleur, geslacht, leeftijd of het hebben van een beperking. Discriminatie kan verschillende vormen aannemen. Mensen kunnen doelwit zijn van scheldpartijen of geweld, bijvoorbeeld vanwege hun huidskleur, (vermeende) seksuele gerichtheid of genderidentiteit. Er kan sprake zijn van uitsluiting van voorzieningen of diensten, bijvoorbeeld wanneer iemand met een rolstoel geen toegang heeft tot een winkel of wanneer iemand vanwege zijn 'Noord-Afrikaanse uiterlijk' door de beveiliging als risico wordt ingeschat en wordt geweigerd aan de deur van een uitgaansgelegenheid.

Discriminatie is vaak een gevoel van degene die het ervaart of waarneemt. Het valt in individuele gevallen lang niet altijd hard te maken. Zo wijzen praktijktesten weliswaar in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar etniciteit en leeftijd in de online wervings- en selectiefase<sup>2</sup>, maar voor een sollicitant blijft het vaak bij een vermoeden dat hij

keer op keer wordt afgewezen vanwege zijn Turkse naam. Discriminatie kan zich ook op subtiele wijze voordoen, wanneer mensen worden uitgesloten of zich uitgesloten voelen wanneer ze niet passen binnen de norm die wordt gesteld. Denk bijvoorbeeld aan heteronormativiteit of genderstereotypen in lesmateriaal of maatschappelijk projecten.

Discriminatie kan strafbaar zijn of in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving. Je kunt aangifte doen van een discriminatie-incident of, wanneer het gaat om situaties in het onderwijs of de arbeidsmarkt, het College voor de Rechten van de Mens verzoeken om een oordeel. Iedereen die discriminatie ervaart, ongeacht de wijze waarop of situatie waarin dat gebeurde, kan dat melden bij een antidiscriminatievoorziening. In Eindhoven is dat RADAR. Gespecialiseerde klachtbehandelaars van RADAR kunnen de melder desgewenst adviseren over mogelijke vervolgstappen. Waar nodig bemiddelen en ondersteunen klachtbehandelaars melders bij juridische procedures of een verzoek om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens. Alle meldingen die RADAR ontvangt worden geregistreerd.

### Discriminatiecijfers in Eindhoven

Het is moeilijk te zeggen hoe vaak discriminatie voorkomt in Eindhoven. In een enquête van de GGD uit 2012 gaf 17% van de Eindhovense respondenten aan zich soms en 2% zich vaak gediscrimineerd te voelen vanwege bijvoorbeeld geloof, huidskleur, seksuele gerichtheid of leeftijd. In de regio lag dit aantal iets lager met respectievelijk 11% en 1%<sup>3</sup>. Landelijk onderzoek uit 2014 laat zien dat een kwart van de inwoners van Nederland in het voorgaande jaar tenminste één voorval heeft meegemaakt dat zij als discriminerend hebben ervaren.<sup>4</sup> Recent onderzoek naar de mate waarin inwoners van Eindhoven discriminatie ervaren, en de grond waarop zij discriminatie ervaren, is niet beschikbaar. Er zijn wel andere bronnen die enig licht werpen op discriminatie in Eindhoven. Zo zijn er enkele onderzoeken waaraan we in dit rapport zullen refereren. Ook hebben we de beschikking over gedocumenteerde discriminatie-incidenten. Dat zijn incidenten die de politie registreerde en meldingen bij RADAR en het voormalige Adviespunt Discriminatie van Lumens.

Voordat we ingaan op het beeld dat naar voren komt uit de geregistreerde discriminatie-incidenten en meldingen, dient allereerst een kanttekening geplaatst te worden bij deze cijfers. Deze cijfers vormen namelijk geen weergave van het werkelijke aantal discriminatie-incidenten in Eindhoven. Lang niet alle discriminatie-incidenten komen in de cijfers terecht, omdat ze niet altijd als zodanig herkend worden en, als dat wel zo is, in veruit de meeste gevallen niet gemeld worden bij ADV's als RADAR, bij de politie of andere instanties. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau weten we dat maar één op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld, al is het maar bij familie of vrienden.<sup>5</sup> Meldingen van discriminatie betreffen bovendien situaties die als discriminatie zijn ervaren, maar dat niet noodzakelijk in objectieve zin zijn. De overzichten van meldingen en door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten zijn om andere redenen interessant: ze geven namelijk een indruk van het soort incidenten dat zich voordoet in Eindhoven, van de situaties waarin mensen discriminatie ervaren en wie daarbij betrokken zijn.





## II. Geregistreeerde discriminatie-incidenten en meldingen in Eindhoven

In samenwerking met de politie rapporteert RADAR jaarlijks over discriminatiecijfers in de politie-eenheid Oost-Brabant. In de Monitor Discriminatie 2017 over Oost-Brabant vielen de cijfers van Eindhoven erg op.<sup>6</sup> Het Adviespunt Discriminatie van Lumens, dat tot 2018 de antidiscriminatievoorziening voor Eindhoven vormde, registreerde in dat jaar 85 meldingen. Dat was een ruime verdubbeling ten opzichte van 2016. Waar in 2016 het gemiddeld aantal meldingen per 1000 inwoners bij het Adviespunt Discriminatie nog 0,19 was (tegenover 0,30 in Den Bosch), steeg het cijfer van Eindhoven in 2017 naar 0,37. Daarmee nam Eindhoven vorig jaar de koppositie in binnen de politie-eenheid Oost-Brabant. Het hoge aantal meldingen in 2017 was naar alle waarschijnlijkheid het gevolg van een campagne, waarmee het Adviespunt Discriminatie en de gemeente Eindhovenaren opriepen om hun discriminatie-ervaringen te melden. Dergelijke campagnes hebben meestal een sterk, maar tijdelijk effect op de meldingsbereidheid.

In de politiecijfers, daarentegen, zagen we juist een lichte daling in Eindhoven. Deze daling was ook landelijk te zien. Als grootste stad in Oost-Brabant is het niet verwonderlijk dat Eindhoven nog altijd de lijst van gemeenten aanvoert binnen die politie-eenheid. In 2017 was herkomst zowel bij politie als ADV de meest voorkomende discriminatiegrond, wat overeenkomt met het landelijke beeld. Het aandeel registraties met de grond herkomst is bij de politie in Eindhoven echter groter dan in landelijke cijfers, terwijl er relatief minder incidenten

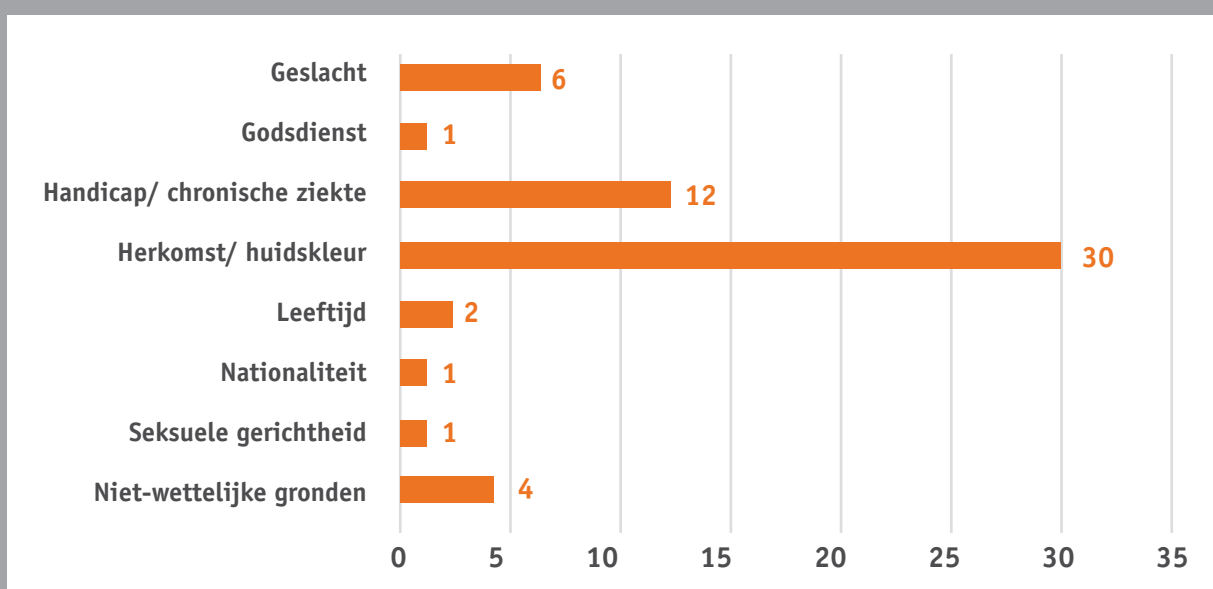
met de grond seksuele gerichtheid geregistreerd zijn. Opvallend was het relatief hoge aantal meldingen bij de ADV over ervaren discriminatie in de eigen buurt of wijk. Met 13 meldingen scoorde dateven hoog als arbeidsmarkt, het maatschappelijk terrein waarover ADV's doorgaans de meeste meldingen ontvangen. Ook discriminatie in de openbare ruimte werd relatief vaak gemeld in Eindhoven (10 keer). Het beeld in de politiecijfers lijkt in die zin op het algemene beeld in Nederland dat incidenten zich vooral voordeden op de openbare weg en in de directe woonomgeving van slachtoffers. Opvallend is echter dat de verhouding daartussen anders is. Ten opzichte van het landelijke beeld zijn er namelijk aanzienlijk meer incidenten die zich voordeden in de eigen woonomgeving (30% in Eindhoven, tegenover 18% landelijk), terwijl er relatief minder incidenten op de openbare weg zijn geregistreerd (23% in Eindhoven, tegenover 32% landelijk). Het aantal discriminatie-incidenten met een gewelddadig karakter dat de politie registreerde nam toe van 3 naar 16. Deze stijging werd ook landelijk waargenomen en mogelijk is er sprake van een registratie-effect. In 2016 waren er namelijk nog geen incidentbeschrijvingen beschikbaar in de politieregistraties, waardoor nadere analyse van die incidenten niet mogelijk is zonder de politiestructuren te raadplegen.

Vooruitlopend op de jaarcijfers die in de Monitor Discriminatie over 2018 worden gepresenteerd, schetsen we hieronder kort een beeld van de meldingen die RADAR ontving in de periode januari tot en met augustus 2018. Een vergelijking met de Eindhovense cijfers over 2017 is lastig. Ten eerste kunnen we de cijfers van vorig jaar niet naar maand uitsplitsen, waardoor we deze niet naast de cijfers van de periode januari tot en met augustus 2018 kunnen leggen. Ten tweede zijn er mogelijk verschillen in de registratiewijze tussen RADAR en het Adviespunt Discriminatie, die we niet kennen.

Politicijfers over 2018 zijn nog niet beschikbaar. Deze worden pas in april 2019 openbaar gemaakt met het verschijnen van de Monitor discriminatie Oost-Brabant van RADAR en politie-eenheid Oost-Brabant. RADAR is wel bekend met de politiecasuïstiek van dit jaar, als gevolg van onze deelname aan het periodieke Regionale Discriminatie Overleg in Oost-Brabant. In dat overleg bespreken politie, Openbaar Ministerie en ADV's in de regio de lopende discriminatiezaken. In dit rapport wordt een enkele keer verwezen naar inzichten die RADAR hieruit heeft verworven.



## Meldingen bij RADAR Eindhoven jan-sep 2018 naar discriminatiegrond



In totaal ontving RADAR in de eerste acht maanden van het jaar 56 meldingen, waarvan er 36 betrekking hebben op een voorval in de gemeente Eindhoven. 8 voorvallen vonden elders in Brabant plaats. De overige meldingen betroffen voorvallen in andere plaatsen in Nederland (4), voorvallen waarvan de locatie niet bekend is (6) of voorvallen die niet locatiegebonden zijn (2 meldingen gingen over opmerkingen in een televisieprogramma).

Een jonge vrouw wacht op een bus op het busstation in Eindhoven, als twee jongens op haar afkomen. Ze spugen op haar schoenen en roepen: "Ga terug naar je eigen land." (melding bij RADAR)

Verreweg het grootste gedeelte van de meldingen bij RADAR gaat over ervaren discriminatie op grond van herkomst of huidskleur, een beeld dat zich bij vrijwel alle ADV's jaar na jaar aftekent. Met de hierboven genoemde voorbeelden in gedachten, kunnen we een paar zaken noemen die opvallen als we de vergelijking maken met vorig jaar: RADAR registreerde in de eerste acht maanden van 2018

al bijna evenveel meldingen over discriminatie op de grond herkomst/huidskleur als het Adviespunt Discriminatie in heel 2017 (33). RADAR ontving tot dusver 12 meldingen van ervaren discriminatie vanwege handicap of chronische ziekte. In 2017 werd in Eindhoven slechts 3 keer melding gemaakt van deze discriminatiegrond. Het valt helaas niet te zeggen of dit een reflectie is van een daadwerkelijk aantal toegenomen discriminatievoorvallen of dat RADAR wellicht meer bekendheid geniet bij burgers die zich op deze gronden gediscrimineerd voelen. Ook de al genoemde mogelijke verschillen in registratie kunnen meespelen.

Een gezin wil iets eten in een restaurant. De dochter heeft een fysieke beperking waardoor zij niet op reguliere wijze voedsel tot zich kan nemen, maar ze wil graag voor de gezelligheid bij het diner aanschuiven. De eigenaar van het restaurant wil niet dat de dochter op deze basis aanwezig is en gebruikt verschillende argumenten om haar te weigeren. (melding bij RADAR)

"Ga terug naar je eigen land."



**Discriminatie op de arbeidsmarkt**

Alle ADV's ontvangen doorgaans veel meldingen over uitsluiting of ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt. Dat zien we terug in de meldingen die dit jaar zijn binnengekomen bij RADAR in Eindhoven. Meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt vormen veruit de grootste categorie (15 meldingen). De meeste van deze meldingen (11) gaan over discriminatie op grond van herkomst of huidskleur. Mensen melden bijvoorbeeld dat ze worden buitengesloten of gepest door collega's vanwege hun migratie-achtergrond. Anderen vermoeden dat ze om deze reden zijn afgewezen voor een baan. Er zijn ook enkele meldingen over discriminatie vanwege geslacht en handicap/chronische ziekte op de arbeidsmarkt.

RADAR ontving in de eerste acht maanden van 2018 meer meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt (15) dan het Adviespunt Discriminatie in heel 2017 (13). Het Adviespunt ontving, zoals genoemd, in 2017 daarentegen relatief veel meldingen over discriminatie die werd ervaren in de openbare ruimte (10) en in de buurt of wijk (13), al kan dat aantal bij RADAR nog oplopen.

Na arbeidsmarkt, zijn buurt/wijk, collectieve voorzieningen (voorzieningen die van overheidswege zijn georganiseerd) en commerciële voorzieningen de terreinen waarover het meest gemeld werd in de eerste acht maanden van 2018. Voorbeelden van meldingen zijn een chauffeur van een vervoer-op-maatdienst die iemand weigerde ondanks een medische indicatie en schelden of treiteren door burens of buurtgenoten vanwege de herkomst, een handicap/chronische ziekte of het geslacht van melder.

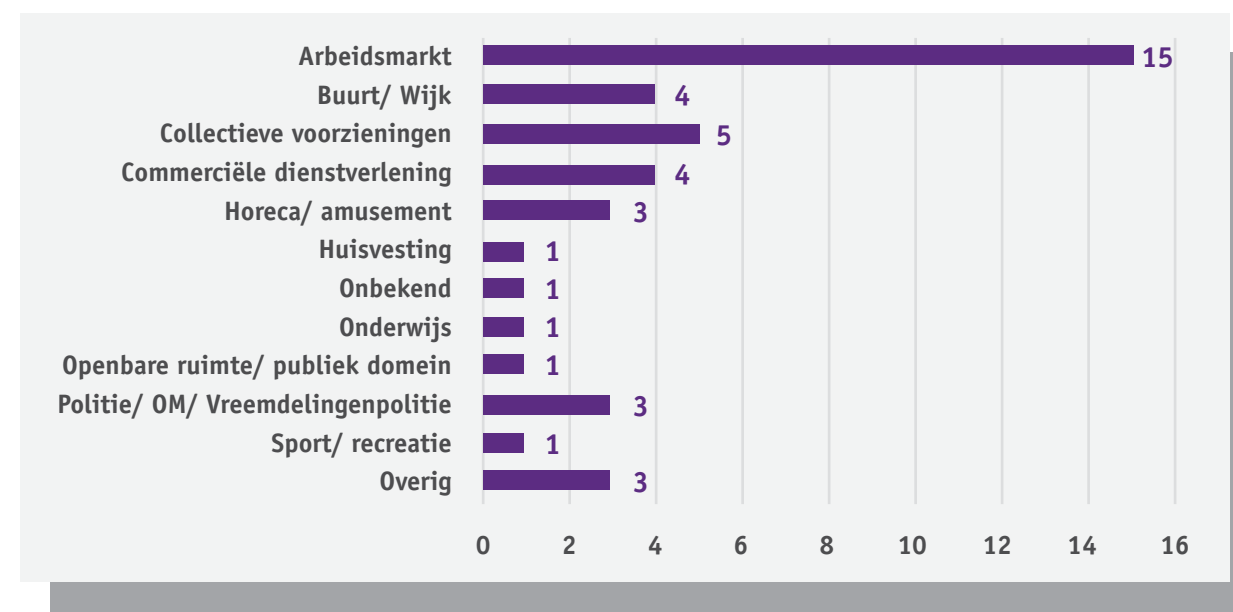
Een transman wordt door zijn buurvrouw getreiterd en beledigd. (melding bij RADAR)

De helft van de meldingen gaat over voorvallen die als ongelijke behandeling zijn ervaren, een kwart van de meldingen draait om vijandige bejegening.

Een man is door een voedselbezorger uitgemaakt voor 'Chinese pig' en 'Chinese garbage'. (melding bij RADAR)



# Meldingen bij RADAR Eindhoven jan-sep 2018 naar maatschappelijk terrein





## 4. Signalen



### Inleiding

In de periode april tot oktober voerden medewerkers van RADAR Eindhoven gesprekken met 47 professionals en actieve bewoners in Eindhoven. Deze gesprekken dienden ter kennismaking, maar ook om te inventariseren welke signalen er zijn als het gaat om discriminatie, diversiteit, sociale uitsluiting en maatschappelijke spanningen. De gesprekken waren doorgaans open en prettig. Soms leek er enige terughoudendheid te zijn bij gesprekspartners, die meestal in de loop van het gesprek verdween. Enkele van de mensen die we spraken herkenden de onderwerpen die we aanroerden en gaven veel informatie. Voor anderen was de relevantie in relatie tot de eigen activiteiten minder duidelijk. Hieronder worden de voornaamste signalen beschreven die we hebben opgehaald. De onderstaande onderwerpen volgen direct uit het gegeven dat diverse gesprekspartners ze

als problematisch benoemden. Bepaalde landelijk actuele of grote onderwerpen komen niet aan de orde, omdat niemand die naar voren bracht. Zo is #metoo bijvoorbeeld door geen van de gesprekspartners aangehaald. Ook leeftijdsdiscriminatie werd niet genoemd.

Deze analyse geeft geen kwantitatief en volledig beeld van wat er speelt in Eindhoven, maar moet gezien worden als een verkennende kwalitatieve analyse op de onderwerpen discriminatie, diversiteit, sociale uitsluiting en maatschappelijke spanningen, die richting geeft aan vervolgstappen.



## Stad van tegenstellingen

Uit de gesprekken komt Eindhoven naar voren als een open, gemoedelijke en gezellige stad, waar het fijn wonen is. Het is bovendien een kleurrijke en gemengde stad. Eindhoven heeft een ijzersterk imago als stad in ontwikkeling, waar innovatie hoog in het vaandel staat en waar groot wordt gedacht. Bepalend voor dat beeld zijn Brainport Eindhoven en de vele hoogopgeleide mensen die werken in techniek en design, waaronder een grote groep buitenlandse kenniswerkers. Diverse gesprekspartners wijzen erop dat lang niet alle Eindhovenaren zich in dit beeld herkennen. Een van hen spreekt van een “twee-snelhedenstad”: de ‘gewone Eindhovenaren’, laat staan de meer kwetsbare personen onder hen, kunnen de techniek- en designelite niet bijbenen. De beleving is dat de gemeente bezuinigt op voorzieningen voor die gewone Eindhovenaren, terwijl zwaar wordt ingezet op de techniek en designsector waar veel Eindhovenaren niet van meeprofiteren.

Ook andere tegenstellingen worden genoemd, zoals die van Eindhoven als internationaal georiënteerde stad die tegelijkertijd dorpse trekken heeft en het contrast tussen rijk en arm in Eindhoven. Gevraagd naar de belangrijkste problemen in de stad noemen veel gesprekspartners armoede en schuldenproblematiek. Doornakkers is bijvoorbeeld een wijk waar dat

duidelijk zichtbaar is. Gesprekspartners zien veel kwetsbare bewoners in Eindhoven, al verschillen de opvattingen over wie het meest kwetsbaar zijn. Dit valt meer dan eens samen met de doelgroep waarop professionals hun focus hebben liggen. Zorg- en hulpbehoevenden, asielzoekers, ouderen, mensen met een beperking, moslims, (low-skilled) expats, partners van expats, mensen in de bijstand en mensen met een migratie-achtergrond worden door meerdere van hen genoemd.

Ook tekorten en mogelijke verdere bezuinigingen in het sociale domein worden als problematisch ervaren. Maatschappelijke organisaties verliezen hun slagkracht en vrezen nog meer te moeten inleveren. Er zijn kritische geluiden over de effectiviteit van zorg- en welzijnsorganisatie WIJ Eindhoven, dat in de praktijk niet zou waarmaken wat het op papier beoogt.

Mensen gaan over het algemeen goed met elkaar om in Eindhoven, zo is het beeld. Het woord ‘gezellig’ viel vaak in de gesprekken die we voerden. Onder de oppervlakte, echter, zijn er volgens veel gesprekspartners allerlei problemen. Naast de al genoemde maatschappelijke tegenstellingen die als problematisch worden ervaren, zien zij ook dat Eindhovenaren zich steeds meer terugtrekken in de eigen culturele en/of etnische groep.



## Spanningen tussen groepen

In opdracht van het Woonbedrijf heeft de Technische Universiteit Eindhoven een vooronderzoek gedaan naar polarisatie in Eindhoven. Met gebruik van openbare CBS-data hebben onderzoekers de bevolkingsontwikkeling en mogelijke risicofactoren geanalyseerd en concluderen ze dat er weinig tekenen van polarisatie zijn in Eindhoven.<sup>7</sup> Uit onze gesprekken komt een iets ander beeld naar voren. In Eindhoven gaan mensen weliswaar over het algemeen goed met elkaar om, zo is het beeld, maar onder de oppervlakte speelt er volgens veel gesprekspartners wel het een en ander. Naast de al genoemde maatschappelijke tegenstellingen die als problematisch worden ervaren, zien zij dat Eindhovenaren zich steeds meer terugtrekken in de eigen culturele en/of etnische groep. Aan echt contact of aansluiting tussen mensen met verschillende culturele of etnische achtergronden

ontbreekt het vaak. Parallel hieraan doet zich volgens verschillende gesprekspartners, ook in Eindhoven, een verharding van de samenleving voor. Niet iedereen ziet de toenemende segregatie direct als problematisch, maar er worden wel spanningen tussen groepen waargenomen, bijvoorbeeld in Woensel, Tongelre, Groenewoud en Vlokhoven. In Woensel zou het gaan om spanningen tussen nieuwkomers en traditionele arbeidersgezinnen. De kennis over maatschappelijke spanningen laat zien dat in relatief rustige perioden, waarin er wel een latente aanwezigheid is van tegenstellingen en spanningen, soms slechts een incident of een gepolariseerd debat nodig is om deze aan de oppervlakte te krijgen. Daarbij kan dan ook meteen sprake zijn van een relatief grote mate van escalatie.





*Spanningen tussen groepen*

Spanningen spelen ook binnen de Turkse gemeenschap in Eindhoven. Sinds de mislukte coup poging in Turkije op 15 juli 2016 is in veel Nederlandse gemeenten sprake van spanningen en incidenten tussen de aanhangers van de Turkse president Erdoğan en (vermeende) sympathisanten van de islamitische geestelijke Gülen, die volgens Erdoğan de aanstichter van de staatsgreep zou zijn. In 2017 organiseerde RADAR vijf groeps gesprekken waarmee ruim honderd mensen uit de Turks-Gülenistische ‘gemeenschappen’ uit meerdere regio’s in Nederland werden bereikt, waaronder Brabant. Daaruit kwam een reeks voorbeelden van ervaringen naar voren, variërend van gevoelde verweesdheid, vervreemding, uitsluiting, vijandigheid, verstoring van relaties, economisch verlies tot verbale en fysieke bedreiging en geweld. Het ging deels om strafbare incidenten (waarvan al dan niet aangifte was gedaan), maar in de breedte gaven de ervaringen voldoende aanleiding om er signalen in te herkennen van manifeste spanningen en escalatiepotentieel vanuit het veiligheids perspectief.<sup>8</sup> Volgens gesprekspartners die in verbinding staan met de Turkse gemeenschap in Eindhoven zijn de

spanningen in 2018 nog steeds aanwezig, maar spelen ze zich vooral ‘onderhuids’ af. Ze onttrekken zich aan het oog. Er vindt bijvoorbeeld sociale controle plaats op social media, waarbij mensen worden geacht zich niet positief uit te laten over bepaalde personen. Turkse Nederlanders die andere visies aanhangen dan die van Erdoğan voelen zich volgens een gesprekspartner niet veilig. Andere gesprekspartners houden zich op de vlakte over de kwestie of vinden dat deze wordt opgeblazen door de media.

Bij de Sinterklaasintocht op 17 november 2018 werden maatschappelijke spanningen rondom het racisme debat pijnlijk zichtbaar, toen een groep van twintig activisten van Kick Out Zwarte Piet werd opgewacht door hooligans die zich verbonden voelen met PSV. Terwijl de activisten vreedzaam en zwijgend demonstreerden met borden, werden ze bekogeld met blikken bier en eieren en werden allerlei racistische en seksistische leuzen tegen hen geschreeuwd. Net als in diverse andere steden kwam het demonstratierecht en de veiligheid van de betogers daarmee ernstig in het geding.<sup>9</sup>





## Discriminatie

Er zijn grote verschillen te zien tussen gesprekspartners als het gaat om hun perceptie van discriminatie als maatschappelijk probleem. Hetzelfde geldt voor de aandacht die hiervoor bestaat binnen de eigen organisatie. Waar voor een deel van de gesprekspartners duidelijk is dat discriminatie een (al dan niet toenemend) probleem vormt in Eindhoven, is dit voor anderen een ver-van-mijn bedkwestie. Met name degenen die in hun (vrijwilligers)werk of persoonlijke leven te maken hebben met minderheden, zoals mensen met een migratie-achtergrond, mensen met niet-witte huidskleur, asielzoekers, statushouders of mensen met een beperking of chronische ziekte, kennen voorbeelden van discriminatie. Sommige gesprekspartners weten

uit persoonlijke ervaring hoe het is om uitgesloten of anders behandeld te worden op grond van bijvoorbeeld afkomst of religie. Daarbij zeggen een paar van hen dat zij in Eindhoven minder vaak met dergelijke situaties te maken hebben dan in andere steden. Diverse gesprekspartners zien echter helemaal geen discriminatie-incidenten in hun werk of omgeving. Het speelt volgens hen niet binnen de organisatie of de doelgroep(en) en zij kunnen met moeite een groep benoemen die hier wellicht wel mee geconfronteerd wordt. Meerdere malen bleek er overigens, na doorvragen, toch wel eens een incident te zijn geweest.





### Discriminatie

Bij een aantal van de organisaties die wij spraken wordt de preventie en bestrijding van discriminatie niet beleefd als een opgave waar zij een taak in hebben. Daarentegen werd door enkele anderen tijdens het gesprek erkend dat er binnen de eigen organisatie meer alertheid zou moeten zijn op signalen van uitsluiting of discriminatoire bejegening. Er lijkt bij deze organisaties sprake van een gebrek aan kennis, evenals handelingsverlegenheid. Tot slot zijn enkele organisaties al actief bezig met onderwerpen als uitsluiting, pesten, discriminatie en vooroordelen. Zo reageert Playing for Success, een programma dat beoogt de ontwikkelingskansen van kinderen en jongeren te vergroten, bijvoorbeeld op signalen van discriminatie en uitsluiting onder de kinderen die een traject van Playing for Success volgen door middel van een spel, gecombineerd met gesprekken. De coördinator sportformule van de gemeente vertelt dat er bij voetbal- en hockeyclubs speciale teams zijn voor mensen met een verstandelijke beperking en dat de gemeente probeert in te zetten op vrouwenvoetbal. Het Van Abbemuseum investeert veel in het inclusieve karakter. Dat is zichtbaar in het aankoop- en tentoonstellingsbeleid, waarbij het museum zich op kunst uit de hele wereld richt, maar ook bijvoorbeeld in de voorzieningen en programma's voor onder meer blinden en slechthorenden, mensen met autisme, doven en slechthorenden en mensen met dementie.

Signalen, als die er zijn en worden herkend, worden meestal op casusniveau afgehandeld door de organisatie, eventueel samen met direct betrokken partijen. Ook zijn er tekenen van handelingsverlegenheid bij incidenten, bijvoorbeeld

bij een organisatie van wie een homoseksuele medewerker is uitgescholden en bij een hulpverlenende organisatie die te maken krijgt met hulpvragers die niet geholpen wensen te worden door een 'buitenlander'.

Enkele gesprekspartners plaatsen kanttekeningen bij het onderwerp discriminatie. Ze wijzen bijvoorbeeld op de subjectiviteit van discriminatie-ervaringen of het gemak waarmee mensen met een migratie-achtergrond, 'sociaal zwakkeren' of mensen met een lager opleidingsniveau ten onrechte de 'discriminatiekaart' zouden spelen. Dergelijke scepsis ten aanzien van discriminatie-ervaringen leeft volgens opinieonderzoek van het SCP onder 72% van de Nederlandse bevolking.<sup>10</sup> Een gesprekspartner benadrukt dat hij positieve discriminatie ook onwenselijk vindt. Een andere vertelt dat er binnen de eigen organisatie, die met name mensen met een migratie-achtergrond bedient, niet veel aandacht is voor het onderwerp discriminatie, omdat zij daarmee te veel in de slachtofferrol zouden gaan zitten. Een ander zegt dat het woord 'discriminatie' in de eigen organisatie en in de uitvoering van het werk niet meer wordt gebruikt vanwege de negatieve connotatie en is vervangen door een positievere term.

Gevraagd naar welke groepen het meest kwetsbaar zijn voor discriminatie, noemen gesprekspartners vaak jongeren met een migratie-achtergrond. Zij nemen, meer dan de generaties voor hen, deel aan het maatschappelijk leven, waardoor zij ook vaker met discriminatie in aanraking komen, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt. In het algemeen lijkt men in eerste instantie aan afkomst te denken, wanneer wordt gevraagd naar voorbeelden

van discriminatie of kwetsbare groepen. Dit komt gedeeltelijk overeen met de bevindingen uit een onderzoek van Lumens, waarbij uit focusgroepgesprekken met scholieren en 'archetypen-interviews' bleek dat respondenten bij discriminatie het eerst dachten aan afkomst en religie.<sup>11</sup> Enkele gesprekspartners zien dat jongens met een migratie-achtergrond last hebben van etnisch profileren door de politie. Sommigen noemen meisjes met hoofddoek als bijzonder kwetsbaar. Ook statushouders worden genoemd. Er wordt gerefereerd aan enkele incidenten in Woensel en Tongelre rondom de huisvesting van statushouders, waarbij weerstand en protest van straatbewoners ontstond. Volgens gesprekspartners zijn de incidenten uiteindelijk goed opgelost. Wanneer zij eenmaal gevestigd zijn, vinden statushouders moeilijk aansluiting in de straat of wijk waar ze wonen, ondanks inspanningen die zij daarvoor plegen. Ook lhbtj-personen, mensen met een beperking, mensen met een niet-witte huidskleur, moslims, ongedocumenteerden en MOE-landers zijn meermaals genoemd als groepen die met discriminatie worden geconfronteerd.

Uit de gesprekken komt naar voren dat de gemeente weinig aandacht heeft voor discriminatie. Er wordt veel over gepraat maar weinig gedaan, stelt een van de gesprekspartners. Alleen als het gaat om lesbiennes, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgenderpersonen en mensen met een intersekseconditie (lhbtj-personen) is het beeld iets positiever.





## Geweld tegen lhbtj-personen



De laatste jaren is er in politiek en media met enige regelmaat aandacht voor geweld tegen lhbtj-personen. Aanleiding zijn doorgaans incidenten, zoals de aanval op een homostel met een betonschaar in Arnhem en geweld tegen homoseksuele asielzoekers in azc's. In 2012 waren incidenten van anti-homogeweld bij gayclub PallaZ in Eindhoven ook al aanleiding voor raadvragen en zelfs Kamervragen en leidden deze tot een actieplan om de aangiftebereidheid onder lhbtj-personen in Eindhoven te vergroten. Het is onduidelijk wat het effect daarvan is geweest. De aangiftebereidheid onder lhbtj-personen in Nederland is volgens belangenorganisaties nog altijd laag. Lang niet alle incidenten worden onder de aandacht van de politie gebracht. Uit analyses van incidenten die wel bekend zijn bij de politie in Zeeland-West-Brabant en de politie-eenheid Rotterdam in 2016, blijkt dat die incidenten zich vooral voordoen in de eigen

woonomgeving van slachtoffers, gevolgd door de openbare ruimte.<sup>12</sup> Bij incidenten in de eigen woonomgeving is sprake van een bijzonder grote impact op slachtoffers, omdat zij zich onveilig voelen in hun eigen thuisomgeving en situaties vaak langdurig spelen.<sup>13</sup>

Er is geen onderzoek voorhanden dat duidelijkheid verschaft over de omvang van geweld tegen lhbtj-personen in Eindhoven. Uit landelijk onderzoek blijkt dat lesbische en homoseksuele personen vaker dan heteroseksuelen te maken hebben met geweldsdelicten en dit ook vaker herhaaldelijk meemaken. Het gaat zowel om bedreiging als mishandeling.<sup>14</sup> Een derde van de transgenderpersonen wordt maandelijks beledigd vanwege hun genderidentiteit en 43% heeft in het afgelopen jaar ten minste één gewelddadig incident meegemaakt.<sup>15</sup> Onderzoek in Den Bosch laat zien

dat lhbtj-personen zich in hun eigen buurt onveiliger voelen dan hetero's (28 tegenover 18 procent). Onveiligheidsgevoelens zijn het grootst op plekken waar groepen jongeren rondhangen. Ruim de helft van de respondenten voelt zich daar vaak of soms onveilig. Meer lhbtj-personen dan hetero's geven aan slachtoffer te zijn geweest van bedreiging en/of mishandeling (10 tegenover 6 procent).<sup>16</sup>

Uit enkele gesprekken in Eindhoven komt naar voren dat lhbtj-personen als kwetsbare groep worden gezien die met discriminatie geconfronteerd wordt, bijvoorbeeld in het uitgaansleven. Uit het casusoverleg met politie en OM zijn enkele geweldsincidenten naar voren gekomen die dit jaar in Eindhoven hebben plaatsgevonden. Gesprekspartners gaven voorbeelden van hoe lhbtj-personen in Eindhoven zich genooddakt voelen hun gedrag aan te passen voor hun eigen

veiligheid, bijvoorbeeld door bepaalde buurten te mijden of naar de Randstad te verhuizen. Eén van de gesprekspartners stelt: "Je kunt beter niet hand in hand op Stratumseind rondlopen, want dan krijg je zeker iets naar je hoofd geslingerd."

Eindhoven is sinds 2011 Regenboogstad (aanvankelijk heette dit Koplopergemeente). Daarmee heeft de gemeente zich gecommitteerd aan de verbetering van de sociale acceptatie, veiligheid en emancipatie van lhbtj-personen. Aandacht voor lhbtj-emancipatie dient dan ook duurzaam verankerd te worden in het lokale beleid. In de afgelopen jaren heeft de gemeente vooral ingezet op het onderwijs met het project 'Verbeteren van de sociale veiligheid', dat de GGD uitvoerde op diverse scholen in Eindhoven. Een van de bevindingen hieruit was dat succesvolle verandering afhankelijk is van duurzame aandacht voor het thema seksuele diversiteit.<sup>17</sup> In de periode 2015 tot 2017 wilde de gemeente, in het kader van het Regenboogbeleid, een accent leggen op het bestrijden van discriminatie, intimidatie en geweld tegen homoseksuelen en transgenderpersonen en het zich veilig(er) voelen, weerbaarder zijn en het bevorderen van welbevinden op school, op straat, op het werk, in de zorg, in de sport en in hun eigen sociale kring.<sup>18</sup> Uit de gesprekken komen wisselende meningen naar voren ten aanzien van de inzet van de gemeente op lhbtj-emancipatie. Opvallend genoeg noemt niemand het feit dat Eindhoven Regenboogstad is. Een duidelijk aanspreekpunt bij de gemeente wordt gemist.

## Discriminatie van moslims

In Nederland heeft 30 procent van de moslims de afgelopen vijf jaar discriminatie ervaren op grond van hun religie. In geen enkel ander Europees land zijn er zoveel moslims die zich gediscrimineerd voelen.<sup>19</sup> Ook uit diverse andere onderzoeken komt naar voren dat moslims met discriminatie te maken hebben, bijvoorbeeld in het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in de openbare ruimte.<sup>20</sup> Desondanks ontvangen ADV's en politie relatief weinig meldingen van moslims die discriminatie ervaren vanwege hun geloof. De drempel om te melden lijkt groot voor deze groep. Registraties van godsdienstdiscriminatie hebben wel in meerderheid betrekking op de islam.<sup>21</sup> De politie registreerde in 2017 in Eindhoven 5 incidenten van discriminatie op grond van godsdienst, waarvan 3 over de islam.<sup>22</sup> Opvallend genoeg had geen van de 5 meldingen van godsdienstdiscriminatie bij het Adviespunt Discriminatie in dat jaar betrekking op de islam. RADAR ontving in de eerste acht maanden van 2018 slechts 1 melding over discriminatie op grond van godsdienst, die ging over de islam. Enkele van de gesprekspartners onderstrepen dat moslims kwetsbaar zijn en wijzen daarbij expliciet op meisjes die een hoofddoek dragen. Verder noemden gesprekspartners enkele concrete incidenten tegen vrouwen in boerka of nikab, bij wie de sluier werd afgetrokken. Uit landelijke incidentregistraties blijkt dat negatieve uitingen of daden tegen moslims vaak gericht zijn tegen personen die vanwege hun islamitische sluier of djellaba zichtbaar moslim zijn en dat de meerderheid van de slachtoffers vrouw is.<sup>23</sup> Niet alleen personen, maar ook gebouwen met een



islamitische signatuur zijn doelwit van vijandige acties. Het aantal discriminerende incidenten tegen moskeeën is landelijk sinds 2011 voortdurend gestegen.<sup>24</sup> Een enkele gesprekspartner verwees naar de geruchtmakende aanslagen die in 2003 en 2004 gepleegd werden op een islamitische basisschool in Eindhoven. De eerste aanslag werd gepleegd door jonge mensen met extreemrechtse denkbeelden. De daders van de twee latere aanslagen zijn nooit gepakt, maar extreemrechtse organisaties en personen reageerden op sociale media in positieve bewoordingen op deze aanslagen.<sup>25</sup> Er zijn geen aanwijzingen dat er extreemrechtse formaties actief zijn die hun zwaartepunt in regio Eindhoven hebben.<sup>26</sup> We hebben geen informatie kunnen vinden over recente incidenten tegen moskeeën of andere gebouwen met een islamitische signatuur in Eindhoven. Het is bekend dat dergelijke incidenten niet altijd gemeld worden bij instanties. In een door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid georganiseerde regionale bijeenkomst over moslimdiscriminatie en incidenten bij moskeeën, die in december 2017 plaatsvond in Eindhoven, werd onder meer ingegaan op de lage meldingsbereidheid. Aanwezige vertegenwoordigers van verschillende moskeeën uit Eindhoven en de regio, politie, ambtenaren van gemeenten, islamitische organisaties en antidiscriminatievoorzieningen in de regio benoemden het belang van regulier overleg tussen moskeeën, gemeente en ADV.<sup>27</sup>



## Discriminatie van mensen met een beperking of chronische ziekte

In 2017 nam het aantal inwoners met een beperking dat bij de meldpunten melding maakte van discriminatie landelijk met ruim 40% toe. Die stijging kan mogelijk in verband worden gebracht met de ratificering van het VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een handicap in 2016 en de campagnes die hieraan zijn gewijd.<sup>28</sup> In de politie-eenheid Oost-Brabant bleef het aantal meldingen echter steken op 22, hetzelfde aantal als in 2016. In Eindhoven waren er vorig jaar 3 meldingen van mensen met een beperking of chronische ziekte. Dit jaar zijn dat er al 12. Handicap of chronische ziekte is daarmee nu ook in Eindhoven de meest gemelde discriminatiegrond, na huidskleur/afkomst. De klachten bij RADAR gaan over oneerlijke behandeling door een werkgever en de overheid, slechte toegankelijkheid van een voorziening en vijandige bejegening door burens en op straat.

In de gesprekken die wij hadden werd vaak gerefereerd aan mensen met een beperking, omdat deze groep in de perceptie in het algemeen kwetsbaar is, en in het bijzonder voor discriminatie. Enkele medewerkers uit de zorg- en hulpverlening noemen het zeer problematisch dat kinderen en jongeren met een beperking die specifieke ondersteuningsbehoeften hebben regelmatig thuis komen te zitten, omdat geen passend onderwijs voor hen gerealiseerd kan worden. Dit beeld lijkt niet herkend te worden door de onderwijsinstellingen waarmee we gesprekken hebben gevoerd.

Mensen met een beperking kunnen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt aanlopen, bijvoorbeeld wanneer zij vanwege die beperking worden afgewezen voor een functie, zonder dat de beperking een probleem zou zijn voor het verrichten van de werkzaamheden. Een gesprekspartner zegt dat dergelijke situaties binnen haar organisatie niet altijd als discriminatie zullen worden herkend, omdat er geen sensitiviteit voor is. Mensen met een lichte verstandelijke beperking of autisme kunnen moeilijk voor hun rechten opkomen indien ze slachtoffer zouden zijn van discriminatie, stelt een ander. Een medewerker van een organisatie die zich richt op mensen met een migratie-achtergrond maakt zich zorgen dat mensen met een beperking die een migratie-achtergrond hebben niet goed bij zorgverleners in beeld zijn. Ze zegt dat familieleden deze mensen uit schaamte soms afschermen van de buitenwereld, waardoor deze groep niet bereikt wordt door zorgverleners.



## Discriminatie op de arbeidsmarkt vooral vanwege afkomst

Discriminatie op de arbeidsmarkt komt het vaakst naar voren in de gesprekken. Een enkeling vindt dit zelfs een van de meest prangende problemen in Eindhoven. Met name jongeren met een migratie-achtergrond, in het bijzonder Marokkaanse jongeren, worden in dit verband als kwetsbaar gezien. Eén gesprekspartner is bekend met gevallen van zwangerschapsdiscriminatie in Eindhoven, een vorm van discriminatie op grond van geslacht waar de laatste jaren meer aandacht voor is. Arbeidsmarktdiscriminatie op basis van afkomst doet zich in de eerste plaats voor bij stages en werving en selectie, maar er zijn ook gevallen van pesten op de werkvloer bekend. Een gesprekspartner kent jongeren in de stad die, na te zijn afgewezen voor een functie waarop ze solliciteerden onder hun eigen naam, wél werden uitgenodigd toen ze het nogmaals probeerden met hun eigen cv, maar onder een Nederlandse naam. Verschillende gesprekspartners vertelden over

persoonlijke discriminatie-ervaringen bij het zoeken naar een baan, waarbij hun afkomst de (expliciete of vermeende) reden was voor afwijzing.

Discriminatie op grond van herkomst bij de toewijzing van stageplaatsen verdient bijzondere aandacht. Voor mbo-studenten is een stage onmisbaar om een opleiding af te ronden. Bovendien vormt een stage voor deze studenten vaak de toegang tot de arbeidsmarkt. Het is al langer bekend dat mbo-studenten met een niet-westerse migratie-achtergrond meer moeite moeten doen om een stageplaats te vinden dan studenten zonder migratie-achtergrond.<sup>29</sup> Uit onderzoek naar ervaringen onder mbo-studenten blijkt dat één op de drie Turks-Nederlandse studenten denkt dat discriminatie de oorzaak is voor de moeite die het kost om een stage te vinden. Bij Marokkaans-Nederlandse studenten is dat één op de vier en bij Surinaams-Nederlandse studenten één op de vijf.<sup>30</sup> Recente cijfers van het Research Centre for Education and the Labour Market over de inspanningen die mbo-studenten met en zonder migratie-achtergrond moeten leveren om een leerwerkplek te vinden<sup>31</sup> waren aanleiding voor raadvragen van DENK en Ouderen Appel. Concreet wilden deze partijen weten of er in Eindhoven signalen zijn van discriminatie van mbo-studenten bij het zoeken naar een stage. Die signalen zijn er zeker, afgaand op waarnemingen en persoonlijke ervaringen van een aantal van onze gesprekspartners. Met name Turkse en Marokkaanse jongeren komen volgens hen moeilijk aan een stageplaats in Eindhoven.

### **Discriminatie op de arbeidsmarkt vooral vanwege afkomst**

Twee mensen die het probleem van stage-discriminatie benoemen, plaatsen hierbij de kanttekening dat het gedrag van sommige jongeren ook een rol kan spelen. De vele afwijzingen resulteren bij sommige jongeren in pessimisme over de eigen toekomst in Nederland, waardoor zij overwegen naar het land van herkomst van hun ouders of grootouders te vertrekken. Een gesprekspartner bij een organisatie die met name zorgbehoevenden met een Turkse of Marokkaanse migratie-achtergrond bedient geeft aan dat veel jongeren met een migratie-achtergrond daar stage lopen omdat ze nergens anders terecht kunnen. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers met een migratie-achtergrond vaker een dergelijke vangnetfunctie hebben.<sup>32</sup> Gesprekspartners die zelf discriminatie op de arbeidsmarkt hebben ervaren geven aan dat ze zich beter beschermd voelen tegen discriminatie dankzij hun eigen weerbaarheid.

Enkele gesprekspartners zien verdere voorbeelden van ongelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Dat speelt volgens een gesprekspartner bijvoorbeeld bij Oost-Europeanen die via uitzendbureaus in Nederland werken en bij Chinese werknemers die in restaurants werken onder slechte omstandigheden. Het gaat hier om kwetsbare personen die, zo ze al met een hulpverlenende organisatie in contact komen, zelden echt in actie durven te komen om hun situatie te verbeteren uit angst hun baan te verliezen. Ook mensen met een reguliere verblijfsvergunning, van wie de vergunning verloopt terwijl ze in een verlengingsprocedure zitten,

zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Hoewel zij verblijfsrecht hebben terwijl de IND zich over hun dossier buigt, komt het voor dat uitzendbureaus, uit onbekendheid met deze situatie, deze mensen onder druk zetten om (onnodig) uit dienst te gaan. En dat terwijl het hebben van werk een voorwaarde is voor de verblijfsvergunning. Deze situatie levert betrokkenen veel stress op.

Met name Turkse en Marokkaanse jongeren komen moeilijk aan een stageplaats in Eindhoven.





## Woningmarkt

Op de woningmarkt zijn er voorbeelden van discriminatie. Volgens één van de gesprekspartners is dit zelfs een prangende kwestie in Eindhoven. Onderzoek van de Groene Amsterdammer toont aan dat discriminatie op de woningmarkt landelijk een probleem van aanzienlijke omvang is. De Groene reageerde op 250 advertenties voor huurwoningen. Daarbij bleek iemand met een 'Nederlands' klinkende naam vaker (28 procent) voor een bezichtiging te worden uitgenodigd dan iemand met een 'Marokkaanse' achternaam. Een tweede bevinding was dat 90% van de 50 benaderde verhuurmakelaars bereid was om mee te gaan in discriminerende verzoeken, zoals de wens van een zogenaamde verhuurder dat 'allochtonen' niet in aanmerking mogen komen voor de woning.<sup>33</sup> Het gaat hierbij overigens vooral om vrijesectorwoningen (met een huurprijs boven de € 710,68). Woningen onder die grens worden doorgaans op een meer transparante wijze toegewezen. Verder lijkt het onderzoek zich uitsluitend te richten op particuliere verhuurders en lijken woningbouwcorporaties niet in de test betrokken te zijn. Voor DENK Eindhoven was dit onderzoek aanleiding om een motie in te dienen waarin het college werd gevraagd inzicht te geven in dit probleem in Eindhoven en een plan van aanpak op te stellen.<sup>34</sup> Gezien de druk op de woningmarkt in Eindhoven en de lange wachttijden voor een woning, is er een reëel risico op discriminatie.

Gesprekspartners signaleren tevens een ander probleem op de woningmarkt, namelijk dat

internationale studenten en mensen met een reguliere verblijfsvergunning moeilijk aan een woning komen. Bijgevolg zijn zij nogal eens de dupe van malafide verhuurders, die vage verhuurconstructies hanteren. Deze groepen zijn kwetsbaar omdat zij niet altijd weten wat hun rechten zijn, een gegeven waar huisjesmelkers misbruik van maken.

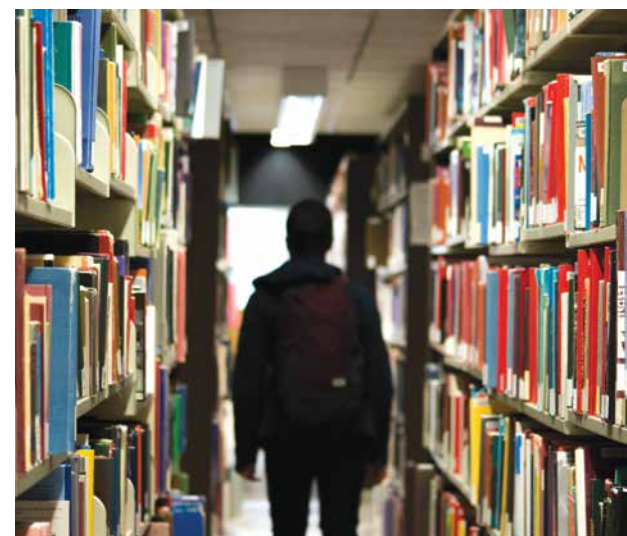


## Onderwijs

De gesprekspartners die werkzaam zijn in het onderwijs zien geen signalen van uitsluiting en discriminatie op hun scholen. Discriminatie speelt in hun perceptie niet echt. Vanuit andere organisaties zijn er wel enkele signalen opgevangen. Deze hebben niet zozeer betrekking op discriminatie, maar op problemen die voortkomen uit onbegrip door cultuurverschillen. Zo vertelt een gesprekspartner

die bij een hulpverlenende organisatie werkt dat zij en haar collega's regelmatig horen van ouders met een migratie-achtergrond die problemen ervaren met (vooral middelbare) scholen. Cultuurverschillen leiden volgens deze gesprekspartner tot vooroordelen en miscommunicatie. Ouders met een migratie-achtergrond kunnen bijvoorbeeld in de veronderstelling verkeren dat zij zich niet hoeven te bemoeien met wat hun kind op school doet, omdat dat de verantwoordelijkheid van de school is. Deze ouders lijken zich dan ook niet betrokken te voelen bij school. Zij tonen een passieve houding die door scholen niet gewaardeerd wordt, maar die voortkomt uit verkeerde verwachtingen. Enige bemiddeling kan in zulke gevallen leiden tot beter begrip van de school en meer participatie van de ouders.

Gesprekspartners geven bovendien aan dat er zogenaamde witte en zwarte scholen in Eindhoven zijn, die hun eigen dynamiek hebben. Zo komen kinderen op witte scholen niet of weinig in aanraking met kinderen met een migratie-achtergrond, wat volgens één van de gesprekspartners zeer problematisch is en discriminatie in de hand kan werken.



## Sport

Met de Sport en Bewegis Eindhoven 2016-2020 zet Eindhoven stevig in op het in beweging brengen en houden van haar bewoners. Waar sport in eerste instantie associaties oproept met zaken als teammentaliteit, sportief gedrag, prestaties en gezondheid, is het ook een terrein waarop discriminatie zich kan manifesteren. Antisemitische spreekwoorden en racistische opmerkingen over spelers met een donkere huidskleur zijn bekende voorbeelden uit het profvoetbal.



Maar ook in de amateursport doen zich incidenten voor: in kleedkamers, langs de lijn of in de kantine. Uit een enquête die RADAR eind 2016 hield onder kaderleden van amateurvoetbalclubs in Noord-Brabant kwam naar voren dat een kwart van de respondenten bekend was met discriminatie-incidenten op grond van huidskleur en/of herkomst in hun club. Enkele van hen gaven aan dat discriminatie op die gronden zich maandelijks of zelfs wekelijks voordeed in het afgelopen en vorige seizoen.

Discriminatie-incidenten op grond van seksuele gerichtheid, geloof of handicap/chronische ziekte zagen respondenten veel minder. Respectloos gedrag als schelden en pesten kwam overigens volgens respondenten nog veel vaker voor.<sup>35</sup>

De signalen met betrekking tot sport die naar voren kwamen in de gesprekken betreffen vooral het amateurvoetbal waarin de ledenbestanden van clubs of teams soms grotendeels langs etnische lijnen verdeeld zijn. Dit gegeven leidt soms tot spanningen en (gevoelens van) uitsluiting. Het slechte imago van een 'zwarte' club kan ertoe leiden dat witte jongeren liever bij een voetbalclub buiten hun eigen wijk gaan spelen. Ook zijn er frustraties binnen clubs over de beperkte betrokkenheid van ouders met een migratie-achtergrond bij de vrijwilligersactiviteiten voor de club.

## Diversiteit en diversiteitssensitiviteit

Overheids- en maatschappelijke organisaties voldoen veelal niet aan het ideaal van de diverse organisatie, die qua personeel een afspiegeling vormt van de bevolking en daarmee een goede basis heeft om diversiteitssensitieve dienstverlening te bieden. Uit de gesprekken komt naar voren dat organisaties in Eindhoven worstelen met verschillende aspecten van diversiteit. Dit speelt allereerst in de gemeentelijke organisatie. Onderzoek van ReflecT (Tilburg University) in samenwerking met de gemeente Eindhoven in 2017 wees uit dat er in de gemeentelijke organisatie weliswaar een redelijk evenwicht is tussen mannen en vrouwen, maar dat vrouwen nog altijd oververtegenwoordigd zijn in deeltijdfuncties en ondervertegenwoordigd in

hogere functies. Als het gaat om leeftijd en afkomst blijkt er sprake van een sterkere disbalans. Jongere mensen en mensen met een migratie-achtergrond zijn niet alleen ondervertegenwoordigd, ze bekleden ook vooral lagere functies. Uit het onderzoek blijkt dat ongelijke kansen naar leeftijd en afkomst zich voordoen bij werving, selectie, startpositie en loopbaanontwikkeling binnen de gemeente, al maken jongere mensen wel een hogere kans bij de selectie van personeel. De gemeente Eindhoven erkent de meerwaarde van diversiteit voor de kwaliteit die de organisatie kan leveren en de voorbeeldrol die publieke organisaties in dezen hebben. Zij heeft verschillende maatregelen genomen.<sup>36</sup>



Uit onze gesprekken komt scepsis naar voren over de manier waarop de gemeente omgaat met de diversiteitskwestie. De gemeente zou te laks omgaan met signalen van discriminatie op de werkvloer en te weinig doen om vooroordelen bij werving en selectie te voorkomen.

Ook in de zorg- en hulpverlening is diversiteit een thema. De noodzaak van diversiteit wordt daarbij in eerste instantie gekoppeld aan het verkrijgen van

toegang tot groepen met een migratie-achtergrond. Omdat de reguliere hulpverlening op dat punt nog vaak tekortschiet, zijn er hulpverlenende organisaties ontstaan die zich specifiek richten op mensen met een migratie-achtergrond of die zich nadrukkelijk als (etnisch-cultureel) divers profileren.

Over de meerwaarde van een divers personeelsbestand voor het bieden van effectieve zorg of ondersteuning, lijken onder gesprekspartners verschillende visies te bestaan. Zo behelst de ene visie dat een divers team zorgt voor de aanwezigheid van brede kennis waarop medewerkers een beroep kunnen doen in de omgang met uitdagingen of specifieke zorgbehoeften die te maken hebben met

kan toewijzing van een hulpverlener aan een hulpvrager vanuit diversiteitsperspectief lastig zijn. Verschillende gesprekspartners uit de zorg- en hulpverlening worden geconfronteerd met hulpvragers die aangeven niet bijgestaan te willen worden door iemand met een hoofddoek of donkere huidskleur. Deze gesprekspartners zeggen hier niet in mee te gaan, om praktische dan wel principiële redenen, en dat hulpvragers doorgaans uiteindelijk wel vrede hebben met de 'vreemde' hulpverlener. Eén gesprekspartner zegt dat zijn organisatie worstelt met dit soort verzoeken, want, als het meebewegen met een dergelijk discriminerend verzoek maakt dat een zeer kwetsbaar persoon tenminste hulp aanvaardt, is het dan een acceptabele stap? Hij wijst op het risico van de glijdende schaal.

Gesprekspartners van enkele hulpverlenende organisaties geven aan dat hun personeelsbestand nog onvoldoende een afspiegeling van de samenleving is. Bij een aantal andere lijkt dit overigens ook het geval, maar wordt dat door gesprekspartners niet als probleem benoemd. Het blijkt in het algemeen voor veel organisaties moeilijk om medewerkers of vrijwilligers uit verschillende lagen van de bevolking aan te trekken, ondanks inzet die daarop wordt gepleegd.

bijvoorbeeld de achtergrond of seksuele gerichtheid van een hulpvrager. In een andere, smallere visie lijkt de meerwaarde van een divers team erin te bestaan dat hulpvragers één-op-één gematcht kunnen worden met een hulpverlener met een vergelijkbare (etnische of culturele) achtergrond. Deze laatste invulling van het concept diversiteitssensitiviteit werkt segregatie in de hulpverlening in de hand.

In het streven naar effectieve hulpverlening



# 5. Conclusies en aanbevelingen

Dit rapport presenteert de bevindingen uit 47 gesprekken die RADAR, per 1 januari 2018 de antidiscriminatievoorziening in Eindhoven, voerde met een verscheidenheid aan organisaties in de Lichtstad in de periode april tot oktober 2018. De gesprekken dienden voor RADAR enerzijds als kennismaking met het maatschappelijk middenveld in Eindhoven, maar hadden bovenal ten doel om signalen te verzamelen: niet alleen rondom discriminatie, maar ook over andere vormen van uitsluiting, kwetsbare groepen en maatschappelijke spanningen. Aan de hand van deze gespreksronde wordt in dit rapport een beeld geschetst van relevante thema's en knelpunten in Eindhoven die om aandacht vragen. Daarbij wordt aangetekend dat deze analyse geen kwantitatief en volledig beeld geeft van wat er speelt in Eindhoven, maar gezien moet worden als een verkennende kwalitatieve analyse van de situatie in Eindhoven. Deze brengt ons tot de hiernavolgende conclusies en aanbevelingen voor de gemeente. De bevindingen dienen eveneens als startpunt voor de selectie van preventie- en interventieactiviteiten die RADAR kan aanbieden in Eindhoven.





### **Eindhoven is gezellig, maar onder het oppervlak zijn er spanningen**

Eindhoven wordt over het algemeen ervaren als een prettige en gezellige stad. Maar Eindhoven wordt ook anders ervaren: namelijk als een diverse stad vol tegenstellingen, zoals die van de beeldbepalende techniek- en designelite versus de gewone Eindhovenaren, die zich niet altijd herkennen in het beeld van Brainport Eindhoven. Het wordt als problematisch gezien dat in de stad steeds meer segregatie is langs etnisch-culturele lijnen, waarbij mensen zich in hun dagelijks leven vooral binnen de eigen groep ophouden. In enkele wijken worden spanningen waargenomen. In Woensel ziet men bijvoorbeeld spanningen tussen nieuwkomers en traditionele arbeidersgezinnen. Binnen de Turkse gemeenschap zijn er nog altijd spanningen tussen aanhangers van de Turkse president Erdoğan en (vermeende) sympathisanten van de islamitische geestelijke Gülen, als gevolg van de mislukte coupoging in Turkije op 15 juli 2016. Die spanningen spelen zich vooral 'onderhuids' af. Bij de intocht van Sinterklaas in 2018 werden maatschappelijke spanningen rondom het racisme-debat blootgelegd, toen een groep van twintig activisten van Kick Out Zwarte Piet werd belaagd door hooligans die zich verbonden voelden met PSV, waarbij racistische en seksistische leuzen gescandeerd werden.

### **Meldingen RADAR lijken op niveau van 2017 te blijven, maar aard is anders**

De ADV-cijfers over 2017 in Eindhoven bleken met 85 meldingen meer dan verdubbeld ten opzichte van het jaar ervoor. Dat lijkt het gevolg te zijn geweest van een campagne van het Adviespunt Discriminatie van Lumens, dat tot 2018 de antidiscriminatievoorziening voor Eindhoven vormde. In 2018 lijkt het aantal meldingen redelijk gelijk op te gaan aan 2017, al zien we een verschuiving in de aard van de gemelde incidenten, afgaand op de meldingen die RADAR tot nog toe ontving. In 2017 waren er - vergeleken met het landelijke beeld - opvallend veel meldingen bij de ADV over ervaren discriminatie in de eigen buurt of wijk en de openbare ruimte. In 2018 steken meldingen bij RADAR over discriminatie op de arbeidsmarkt met kop en schouders uit boven de andere maatschappelijke terreinen, wat overeenkomt met het landelijke beeld. RADAR ontving tot dusver 12 meldingen van ervaren discriminatie vanwege handicap of chronische ziekte, terwijl er in 2017 slechts drie meldingen waren over deze discriminatiegrond.

### **Politie cijfers: relatief meer incidenten eigen woonomgeving dan landelijk**

In de politie cijfers over Eindhoven in 2017 valt op dat het aandeel registraties van discriminatie met de grond herkomst groter is dan landelijk, terwijl er relatief minder geregistreerde incidenten met de grond

seksuele gerichtheid zijn. Vergeleken met het landelijke beeld zien we dat geregistreerde incidenten in Eindhoven zich relatief vaker voordeden in de eigen woonomgeving en minder op de openbare weg. Landelijk zagen we een toename van het aantal geregistreerde discriminatie-incidenten met een gewelddadig karakter; een toename die zich ook voordeed in Eindhoven. Het is onduidelijk wat daarvan de oorzaak is. Politie cijfers over 2018 zijn nog niet beschikbaar voor publicatie.

### **Minder kansen op arbeidsmarkt voor jongeren met migratieachtergrond**

Discriminatie wordt met name waargenomen op de arbeidsmarkt, wat strookt met de meldcijfers bij RADAR en het landelijke beeld in de meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen. Jongeren met een migratie-achtergrond, in het bijzonder Marokkaanse jongens, zijn daarbij kwetsbaar. Dat begint al met de extra moeite die jongeren met een migratie-achtergrond moeten doen om een stageplaats te vinden die noodzakelijk is ter afronding van hun mbo-opleiding. Dit bemoeilijkt hun toegang tot de arbeidsmarkt in een vroeg stadium. Naar aanleiding van recente cijfers over de inspanningen die mbo-studenten met en zonder migratie-achtergrond moeten leveren om een leerwerkplek te vinden, hebben DENK en Ouderen Appel raadvragen gesteld over discriminatie van mbo-studenten in Eindhoven. Die signalen zijn er, zo blijkt uit

de gesprekken, al wordt ook benoemd dat het gedrag van sommige jongeren een rol kan spelen.

### **Vrouwen met hoofddoek kwetsbaar, maar niet zichtbaar in de meldcijfers**

Hoewel landelijk onderzoek laat zien dat moslims op allerlei maatschappelijke terreinen met discriminatie te maken hebben, zijn er zowel landelijk als in Eindhoven maar weinig meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en de politie. Gesprekspartners geven aan dat vrouwen die zichtbaar moslim zijn, omdat zij een hoofddoek of gezichtssluier dragen, kwetsbaar zijn voor discriminatie.

Het aantal incidenten tegen gebouwen met een islamitische signatuur is landelijk sinds 2011 steeds gestegen. Hoewel in 2003 en 2004 aanslagen werden gepleegd op een islamitische basisschool in Eindhoven, hebben wij geen informatie kunnen vinden over recente incidenten in Eindhoven.

### **Beleid lhbtj-personen onbekend**

Uit de gesprekken komt naar voren dat lhbtj-personen in Eindhoven kwetsbaar zijn voor discriminatie: vanwege hun veiligheid mijden zij bepaalde buurten of verruilen ze Eindhoven voor de Randstad. Dit jaar waren er enkele geweldsincidenten tegen lhbtj-personen in Eindhoven, weet RADAR uit het periodieke casusoverleg met politie en OM.



Hoewel Eindhoven als Regenboogstad specifiek aandacht zou moeten hebben voor de emancipatie en veiligheid van lhbt-personen, is dit gegeven door geen van de gesprekspartners aangehaald. Informatie over de wijze waarop Eindhoven invulling geeft aan haar Regenboogkarakter is moeilijk vindbaar.

#### **Mensen met een beperking op verschillende terreinen kwetsbaar**

Waar de meldingen over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte bij de ADV in Eindhoven vorig jaar achterbleven bij de landelijk zichtbare stijging, loopt het aantal meldingen hierover in 2018 op. De gemelde discriminatie-ervaringen doen zich voor op allerlei maatschappelijke terreinen, zoals arbeidsmarkt, commerciële dienstverlening en dienstverlening door de overheid. In de gesprekken die wij hadden werd vaak gerefereerd aan de kwetsbaarheid van mensen met een beperking. In de ervaring van enkele gesprekspartners wordt passend onderwijs niet voor elk kind gerealiseerd. Daarnaast zien zij risico's op de arbeidsmarkt. Mensen met een beperking die een migratie-achtergrond hebben zijn mogelijk niet goed in beeld bij zorgverleners, omdat familieleden deze mensen uit schaamte soms afschermen van de buitenwereld, denkt een medewerker van een organisatie die zich richt op mensen met een migratie-achtergrond.

#### **In onderwijs en amateursport (voetbal) worden segregatie en cultuurverschillen als problematisch ervaren**

Als het gaat om discriminatie en uitsluiting op scholen of in sportverband kwamen weinig concrete signalen van incidenten bovendien. Wat op beide terreinen als problematisch benoemd wordt is de scheiding in 'witte' en 'zwarte' scholen en voetbalclubs. De perceptie is dat deze segregatie uitsluiting en vooroordelen in de hand kan werken. Kaderleden van voetbalclubs en medewerkers in het onderwijs zien zich daarnaast geconfronteerd met cultuurverschillen die zich bijvoorbeeld uiten in de verwachtingen van ouders met een migratie-achtergrond ten aanzien van de eigen betrokkenheid bij school of vereniging. Deze verschillen in verwachting leiden tot onbegrip en spanning of conflict.

#### **Discriminatie op de woningmarkt onvoldoende in beeld**

De woningmarkt in Eindhoven zit op slot. Er zijn lange wachttijden. Deze omstandigheden kunnen discriminatie in de hand werken. Hoewel uit de gesprekken signalen naar voren komen dat woningzoekenden met een migratie-achtergrond benadeeld worden op de woningmarkt, is weinig concrete informatie voorhanden. Hiervoor zijn te weinig gesprekken gevoerd met partijen op de woningmarkt. De kwetsbaarheid van

internationale studenten en mensen met een reguliere verblijfsvergunning is beter in beeld. Omdat zij niet altijd bekend zijn met hun rechten en mogelijkheden, zijn deze groepen een makkelijke prooi voor malafide verhuurders.

#### **Grote verschillen in kennis, bewustzijn en handelingsperspectief**

Er is een groot verschil tussen gesprekspartners als het gaat om bewustzijn van en kennis over discriminatie. Voor een aantal is discriminatie een ver-van-mijn-bedshow. Zij voelen geen urgentie als het gaat om preventie en signalering van discriminatie binnen hun organisatie of richting hun doelgroep. Dat lijkt deels samen te vallen met de perceptie van discriminatie als een fenomeen waar vooral mensen met een migratie-achtergrond mee te maken hebben.

Andere organisaties erkennen dat er binnen de eigen organisatie onvoldoende kennis en aandacht is voor discriminatie en uitsluiting. Zij lijken ervoor open te staan dit thema intern op de agenda te zetten, waarbij de meerwaarde van samenwerking met RADAR benoemd wordt.

Voor weer andere gesprekspartners is discriminatie een gegeven. Dat geldt in de eerste plaats voor gesprekspartners die persoonlijk of in de nabije omgeving met discriminatie geconfronteerd zijn, vooral op

grond van herkomst of religie. Daarnaast lijkt ook persoonlijke affiniteit en/of kennis een rol te spelen in het bewustzijn van de verschillende vormen waarin discriminatie zich kan voordoen. Een dergelijk bewustzijn van de situaties van discriminatie of uitsluiting waar medewerkers, vrijwilligers of cliënten mee te maken kunnen krijgen, vertaalt zich echter niet altijd naar concrete maatregelen om discriminatie te voorkomen of te anticiperen op eventuele signalen. Er zijn maar enkele voorbeelden van organisaties die specifiek beleid, protocollen of andere instrumenten hebben om problemen op dit vlak aan te pakken.

Signalen van discriminatie of uitsluiting, als die er al zijn en worden herkend, worden meestal op casusniveau afgehandeld. Daarentegen zien we ook tekenen van handelingsverlegenheid, die samenhangen met twijfels over de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de eigen organisatie, dan wel met de omgang met diversiteit. Hoewel de noodzaak van diversiteit binnen zorg- en hulpverlenende organisaties voor het bereiken van een brede doelgroep wordt gezien en nagestreefd, en soms al is gerealiseerd, bestaan verschillende beelden over wat diversiteitssensitieve hulpverlening is.



## Scepsis over de inzet van de gemeente op diversiteit en aanpak discriminatie

Uit de gesprekken komt naar voren dat de gemeente tekortschiet in de preventie en aanpak van discriminatie en uitsluiting. Er zouden meer woorden dan daden zijn. Er is geen antidiscriminatiebeleid. Als Regenbooggemeente zet de gemeente wel in op de emancipatie van lhbtj-personen, maar het beleid en de activiteiten in dit kader lijken weinig zichtbaar. In de gesprekken werd er niet aan gerefereerd en informatie is nauwelijks vindbaar.

Onderzoek van Tilburg University heeft uitgewezen dat jongere mensen en mensen met een migratie-achtergrond zijn ondervetegenwoordigd in de gemeentelijke organisatie van Eindhoven en vooral lagere functies bekleden. Hoewel de gemeente maatregelen heeft genomen om deze disbalans te bestrijden, is er onvoldoende zicht op en vertrouwen in wat de gemeente doet om het diversiteitsvraagstuk in de eigen organisatie aan te pakken.

**Op basis van deze conclusies komen we tot een aantal aanbevelingen voor de gemeente:**

- Ontwikkeling van discriminatiebeleid en profilering daarvan zijn gewenst. De zichtbaarheid van wat de gemeente al doet (het Regenboogbeleid) kan worden vergroot. Actievere samenwerking met Regenbooggemeenten op provinciaal niveau kan daarbij helpen.
- Met het oog op de voorbeeldfunctie van de gemeente, is stevige inzet op meer diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie dringend noodzakelijk, specifiek in de fasen van werving en selectie en plaatsing.
- Teneinde diversiteit en diversiteits-sensitief werken in maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven te stimuleren, zijn er wellicht mogelijkheden om dit als voorwaarde op te nemen in het subsidiebeleid en de opdrachtverlening door de gemeente.
- Het signaleringsvermogen van het maatschappelijk middenveld ten aanzien van discriminatie en uitsluiting binnen de eigen organisatie en bij de doelgroep kan worden bevorderd. Daarbij dient ook aandacht te worden besteed aan handelingsperspectieven.

- Meer inzicht in discriminatie op de woningmarkt is gewenst. Een rondetafel-bijeenkomst met alle marktpartijen in Eindhoven kan hiertoe een goede aanzet zijn.
- De kwetsbare positie van jongeren met een migratie-achtergrond op de arbeidsmarkt verdient aandacht, ook in het licht van werkloosheid onder jongeren. Ongelijke kansen in het bemachtigen van een stageplek lijkt een wezenlijk probleem te zijn, al is onduidelijk waar en hoe dit precies speelt in Eindhoven. Nader onderzoek onder studenten, stagebemiddelaars van mbo- en hbo-opleidingen en stagebedrijven kan de aard van de problematiek in beeld brengen en aanknopingspunten bieden om de kansen op de arbeidsmarkt van jongeren met een migratie-achtergrond te vergroten.
- Het merendeel van de Regenbooggemeenten monitort de veiligheidsbeleving van lhbtj-personen<sup>37</sup>, maar in Eindhoven is dit niet het geval. Belevingsonderzoek kan duidelijkheid geven over waar en wanneer onveiligheid wordt ervaren, om maatregelen daarop te kunnen afstemmen. De veiligheidsbeleving van lhbtj-persone kan ook voor specifieke domeinen in beeld gebracht worden (bijvoorbeeld op straat, in de horeca/het uitgaansleven of in de

eigen woonomgeving). Bij de keuze voor een verkenning van de veiligheidsbeleving in de openbare ruimte, zou de insteek eventueel verbreed kunnen worden naar straatintimidatie in het algemeen.

- De invloed van maatschappelijke spanningen en groepstegenstellingen op individuele Eindhovenaren verdient meer aandacht. Dit kan bijvoorbeeld door inzet op vroegsignalering van tegenstellingen/spanningen op stadsdeelniveau.

**De bevindingen hebben tevens de eerste aanknopingspunten opgeleverd voor RADAR:**

- Stagebegeleiders op mbo's dienen zich bewust van en alert te zijn op mogelijke signalen van discriminatie van de studenten die zij begeleiden en te weten hoe zij hiermee kunnen omgaan. Voorlichting, training of interne bespreking kan hierbij helpen.
- RADAR nodigt de veiligheids-coördinator van het COC en Roze-in-Blauwleden van de politie Oost-Brabant uit om in gesprek te gaan over veiligheid van lhbtj-personen in Eindhoven en de mogelijkheid om een veiligheidsalliantie op te zetten.
- Ter verbetering van het handelingsperspectief van organisaties in Eindhoven stelt RADAR haar kennis actief beschikbaar. We hebben diverse workshops en voorlichtingen in huis over cultuursensitief werken en het omgaan met (signalen) van discriminatie.



# 6.

## Over RADAR

**RADAR is het bureau voor gelijke behandeling en tegen discriminatie in Eindhoven. RADAR toetst en bewaakt artikel 1 van de Grondwet waarvan de eerste regel luidt: 'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.'**

### Discriminatie melden

Inwoners van Eindhoven die worden geconfronteerd met discriminatie, kunnen bij RADAR terecht voor advies en ondersteuning. Gespecialiseerde klachtbehandelaars registreren meldingen, adviseren over mogelijke vervolgstappen, kunnen waar nodig bemiddelen en ondersteunen melders bij juridische procedures of een verzoek om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens.

### Trainingen en workshops

Het voorkomen van discriminatie kan niet zonder bewustwording en educatie. RADAR ontwikkelt en verzorgt trainingen en workshops over (omgaan met) diversiteit en discriminatie, cultuursensitief werken, empowerment en weerbaarheid tegen discriminatie en uitsluiting. Opdrachtgevers zijn onder andere gemeenten, politie, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven.

### Weerbaarheid vergroten

Speciaal voor het onderwijs heeft RADAR verschillende trainingen ontwikkeld. Met My Diversity helpen we leraren met het bespreekbaar maken van (seksuele) diversiteit, bij Hot Topics gaan we met leerlingen in gesprek over

taboeonderwerpen en met de Powerday bieden we een grensverleggende weerbaarheidstraining voor mbo- en hbo-scholen die wederzijds begrip tussen leerlingen en de sociale samenhang in de groep vergroot.

### Onderzoek

RADAR doet gevraagd en ongevraagd onderzoek naar discriminatie. Voorbeelden zijn een onderzoek naar vooroordelen over en discriminatie van ouderen, naar polarisatie in de regio Rijnmond en naar discriminatie-ervaringen onder specifieke groepen, praktijktesten om discriminatie in het uitgaansleven in beeld te brengen en een verkenning van discriminatie van mensen met een verstandelijke beperking of psychische problemen. Jaarlijks beantwoordt RADAR honderden informatievragen van media, overheden, wetenschappers, maatschappelijke instellingen en studenten.

### Kennis en ervaring in huis

RADAR heeft veel kennis en ervaring in huis als het gaat om het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling. Bij de oprichting in 1983 was RADAR een van de eerste organisaties in Nederland die onderzoek deed naar institutionele discriminatie en meldingen registreerde. Vandaag de dag vervult RADAR in ruim 60 gemeenten in Noord-Brabant en Zuid-Holland de wettelijke taak van onafhankelijke antidiscrimatievoorziening. Vanuit die rol is RADAR gesprekspartner in discriminatiezaken voor gemeenten, politie, openbaar ministerie en allerhande belangenorganisaties en maatschappelijke instellingen.

RADAR werkt nauw samen met zusterorganisaties Art.1, nationaal kenniscentrum discriminatie en stedelijk expertisecentrum IDEM Rotterdam.



**Namen van de teamfoto:**

Van links naar rechts: Mohammed Bencheikh (coördinator RADAR-team Eindhoven), Elly Bastiaanssen (klachtbehandelaar Eindhoven) en stagiaires Patrick van Seville, Bram Steijger en Wesley Kapteijns.

### Kom eens langs

Het kantoor van RADAR is gevestigd aan het Stratumseind 32 in Eindhoven. U kunt langskomen als u een discriminatieklacht wilt melden of voor vrijblijvend advies. Maak wel telefonisch een afspraak zodat we kunnen rekenen op uw komst.

### Melden

Discriminatie melden kan middels het meldformulier op de website [www.radar.nl](http://www.radar.nl), telefonisch via 040 249 14 44 of met de app **Meld discriminatie Nu** (in de Appstore, Google Play of via de website [melddiscriminatie.nu](http://melddiscriminatie.nu)).

### Meer informatie

Ga naar [www.radar.nl](http://www.radar.nl) of neem contact met ons op:

**Telefoon** 040 249 14 44

**E-mail** [info@radar.nl](mailto:info@radar.nl)



- 1 Evenwicht en energie, Coalitieakkoord 2018-2022 VVD – GroenLinks – PvdA – CDA, gemeente Eindhoven - mei 2018.
- 2 Klaver, P. de, Bouma, S., Velden, M. van der, Grijpstra, D.H., Slood, Y. van der en Stoutjesdijk, F. (2015). Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van 'virtuele' praktijktests. Zoetermeer: Panteia.
- 3 GDD Brabant-Zuidoost (2013). Volwassenenmonitor. 19 t/m 64-jarigen. 2012-2013. Tabellenboek. Eindhoven: GGD Brabant-Zuidoost.
- 4 Andriessen, I, Fernee, H. en Wittebrood, K. (2014). Ervaren discriminatie in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- 5 Andriessen, I, Fernee, H. en Wittebrood, K. (2014). Ervaren discriminatie in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- 6 RADAR (2018). Monitor Discriminatie 2017 Oost-Brabant. 's-Hertogenbosch / Rotterdam: RADAR / Politie Oost-Brabant.
- 7 Ossokina, I., Smeets, J. en Arentze, T. (2018) Polarisatie stad en sociale huursector Eindhoven, vooronderzoek in opdracht van Woonbedrijf. Eindhoven: Eindhoven University of Technology.
- 8 RADAR (2017). Korte contextnotitie Turkse Spanningen: Onder of op de radar?! Rotterdam: RADAR.
- 9 Zie <https://www.radar.nl/read/bescherm-de-rechtsstaat-en-onze-vrijheden>.
- 10 Ridder, J. den, Andriessen, I. en Dekker, P. (2017). Burgerperspectieven 2017-2 : Kwartaalbericht van het Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).
- 11 Lumens, Jong&Je wilt wat, ongedateerd

onderzoek.

- 12 Bon, S. van (2017). Discriminatie van lhbt's in Zeeland-West-Brabant. Een analyse van door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten in 2015 met de grond seksuele gerichtheid. Rotterdam: RADAR. en Tuin, I. van der (2018). Registraties van discriminatie van lhbt-personen in Rotterdam. Een analyse van door politie geregistreerde incidenten en meldingen bij RADAR in 2016. Rotterdam: RADAR.
- 13 Witte, R. en Moors, H. (2014). Gestreden als Don Quichot tegen windmolens. Onderzoek naar geweld tegen burgers vanwege hun seksuele gerichtheid of genderidentiteit in hun directe woonomgeving. Tilburg: Lokaal Centraal.
- 14 Kuyper, L. (2016). LHBT-monitor 2016 Opvattingen over en ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 15 Felten, H., Boote, M. (2015). Feiten en cijfers op een rij; handreiking LHBT-emancipatie. Utrecht: Movisie.
- 16 Gemeente Den Bosch (2018). Monitor seksuele diversiteit Den Bosch. Den Bosch: Gemeente Den Bosch.
- 17 Volgens toenmalig wethouder Van Kaathoven. Movisie (2015) 'Regenbooggemeente uitgelicht: gemeente Eindhoven', zie <https://www.movisie.nl/artikel/regenbooggemeente-uitgelicht-gemeente-eindhoven>.
- 18 Hoof, J. van en Mienes, M. (2016). Samenvatting LHBT-beleid, project Regenboogsteden 2015-2017. Utrecht: Movisie.
- 19 Fundamental Rights Agency (2017). Second European Union Minorities and Discrimination Survey Muslims - Selected findings. Luxemburg: Fundamental Rights Agency (FRA).
- 20 Zie bijvoorbeeld: Bouma, S. & Ruig, L. de (2015). Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs: een onderzoek onder docenten. Zoetermeer: Panteia; Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010).

Liever Mark dan Mohammed? Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau; en Valk, van der I. (2017). Derde monitor moslimdiscriminatie. Amsterdam: IMES.

- 21 Walz, G. en Mink, I. (2018) Discriminatiecijfers in 2017 : Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland. Rotterdam/Den Haag: Art.1/Nationale Politie.
- 22 RADAR (2018). Monitor Discriminatie 2017 Oost-Brabant. 's-Hertogenbosch / Rotterdam: RADAR / Politie Oost-Brabant.
- 23 Abaâziz, I. (2015). Rapport periode januari-juni 2015 : Meld Islamofobie! S.L. : Meld Islamofobie!.
- 24 Valk, van der I. (2017). Derde monitor moslimdiscriminatie. Amsterdam: IMES.
- 25 Antifascistische onderzoeksgroep Kafka (2004). Islamitische Basisschool Eindhoven derde keer slachtoffer aanslag, 8 november 2004. Zie: <https://kafka.nl/islamitische-basisschool-eindhoven-derde-keer-slachtoffer-aanslag/>.
- 26 Wagenaar, W. (2018). Factsheet Extreemrechts in Nederlandse Gemeentes. Update April 2018. Amsterdam: Anne Frank Stichting. De Anne Frank Stichting houdt een overzicht bij van extreemrechtse groeperingen in Nederland. Een zwaartepunt wil zeggen dat een aantal activisten of kaderleden van een organisatie bij elkaar woont en zorgt voor regionale activiteiten van die organisatie.
- 27 Verslag van de Regionale bijeenkomst moslimdiscriminatie en incidenten bij moskeeën in Oost-Brabant. 20 december 2017. Eén van vijf regionale bijeenkomsten die Roemer van Oordt organiseerde in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- 28 Walz, G. en Mink, I. (2018) Discriminatiecijfers in 2017 : Een rapport over registraties van meldingen van discriminatie in Nederland. Rotterdam/Den Haag: Art.1/Nationale Politie.
- 29 Rooijen, M. van en Winter-Koçak, S. de

(2018). Gelijke kansen op gelijke stages. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) / Verwey-Jonkerinstituut.

- 30 Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). Ervaren discriminatie in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 31 Research Centre for Education and the Labour Market (2018). MBO Stages en de migratieachtergrond van studenten. ROA fact sheet ROA-F-2018/17. Maastricht: Maastricht University/ Research Centre for Education and the Labour Market.
- 32 Klooster, E., Koçak, S. en Day, M. (2016). Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).
- 33 De Groene Amsterdammer (2018). 'Discriminatie op de arbeidsmarkt. Rachid is ook gewoon een nette jongen', 28 maart 2018. Zie: <https://www.groene.nl/artikel/rachid-is-ook-gewoon-een-nette-jongen>.
- 34 Actuele motie 'Rachid komt moeilijker aan een huis dan Jaap'.
- 35 RADAR & ADB Zeeland (2017). Respectloos gedrag en discriminatie Bij amateurvoetbalclubs in Noord-Brabant en Zeeland. Rotterdam/Goes: RADAR/ADB Zeeland.
- 36 Gemeente Eindhoven (2017). Sociaal jaarverslag gemeente Eindhoven. Eindhoven: Gemeente Eindhoven.
- 37 Oomkens, R., Haan, L. de en Bouma, S. (2017). Evaluatieonderzoek Regenboogsteden 2015-2017. Zoetermeer/Amsterdam: Panteia/Atria.



## Bijlage 1: Lijst met gesprekspartners

**Van de hiernavolgende organisaties hebben we één of meerdere vertegenwoordigers gesproken. In enkele gevallen vertegenwoordigde een gesprekspartner meerdere organisaties.**

- Amnesty Eindhoven
- AyganZorg
- Basisschool Tariq Ibnou Ziyad
- Bibliotheek Eindhoven
- DENK
- D66
- El Islaah
- Gemeente Eindhoven, Eindhoven Sport
- Gemeente Eindhoven, project Mondiale bewustwording
- Gemeente Eindhoven, Sociaal Domein|Afdeling POK
- GGD
- GroenLinks
- Humanitas
- Juridisch Loket
- Kristal vrouwenvereniging
- Leefbaarheidsteam Rapenland-Zuid
- Maatje 040/Vrijwillige hulpdienst Eindhoven (VHE)
- MEE Zuidoost Brabant
- Nederlands Migratie Instituut
- Platform Gehandicaptenbeleid/SOCOS
- Playing for Success Eindhoven
- Politie, Roze in Blauw
- Rode Kruis
- Salto Scholen
- SP
- Stedelijk college
- Stichting Fatih moskee Eindhoven
- Stichting Ik wil
- Stichting Kleurrijke Stad
- Stichting Nese Divers
- Stichting Oecumenische Viering
- Stichting Omnia Zuidoost Brabant
- Stichting OVAA
- Stichting Pelita/Indisch Netwerk
- Stichting Speciaal Onderwijs & Expertisecentra SSOE
- Stichting Turkse Gemeenschap Eindhoven/ Mevlana Camii Moskee/ St. Basak
- Trudo
- Van Abbemuseum
- Van Maerlantlyceum
- Vluchtelingen in de knel
- Vluchtelingenwerk Zuid-Nederland, regiokantoor Eindhoven
- Vredesbureau
- Vreemdelingen Informatie Punt (VIP)
- VVD
- WIJ Eindhoven
- Woenselse Boys
- 50 Plus Eindhoven

## Bijlage 2: Topiclijst

### Algemene informatie over de gesprekspartner en de organisatie

1. Kunt u iets vertellen over wat uw organisatie doet?
2. Wie is de doelgroep?
3. Kunt u iets vertellen over uw rol/functie binnen deze organisatie?

### Kennis over discriminatie

4. Waar denkt u aan bij het woord discriminatie?
5. Welke vormen van discriminatie zijn er volgens u?
6. Wie (welke groepen) krijgt te maken met discriminatie volgens u?

### Beeld van de stad

7. Welke indruk heeft u van de stad?
8. Welke prangende en minder prangende maatschappelijke thema's spelen er in Eindhoven?
9. Welke individuen of groepen bewoners zijn kwetsbaar in de stad?
10. Welke individuen of groepen bewoners worden uitgesloten of gediscrimineerd in de stad?

### Omgaan met signalen

11. Hoe signaleert u of uw organisatie problemen binnen uw doelgroep?
12. Hoe gaat u om met signalen over kwetsbare personen of uitsluiting binnen uw doelgroep?
13. Wat doet u of uw organisatie met signalen over vooroordelen, uitsluiting of discriminatie?

### Diversiteit in eigen organisatie

14. Wat doen jullie aan diversiteit binnen jullie eigen organisatie?
15. In hoeverre leeft het onderwerp discriminatie binnen jullie eigen organisatie?
16. Is er beleid binnen uw organisatie tegen pesten en discriminatie op de werkvloer dat u weet?

### Afsluiting

17. Is er meerwaarde voor RADAR voor uw organisatie en de stad?
18. Zijn er op de korte termijn relevante gebeurtenissen/evenementen/bijeenkomsten van de organisatie of andere organisaties in de stad?
19. Zijn er professionals, sleutelfiguren, organisaties of anderen waarvan u denkt dat het goed is om die te spreken?
20. Mag de organisatie opgenomen worden in de sociale kaart?
21. Wat zijn uw contactgegevens?







# RADAR



**vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie**

Stratumseind 32  
5611 ET Eindhoven

[www.radar.nl](http://www.radar.nl)